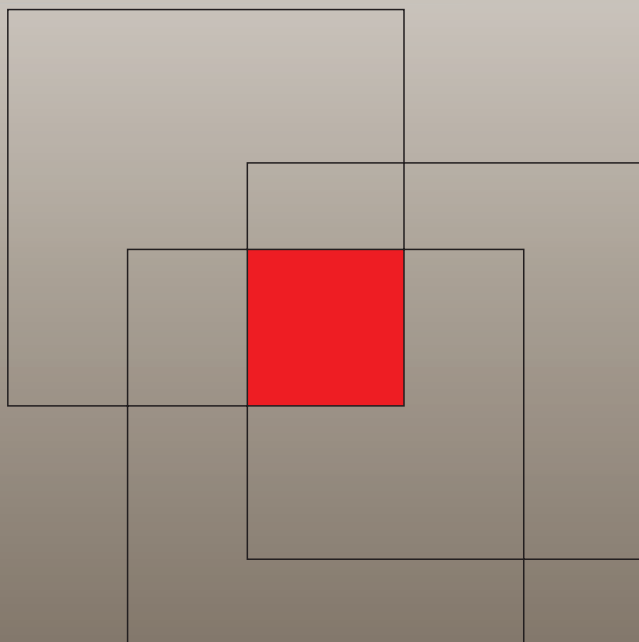




Oficina
Internacional
del Trabajo

Trabajo decente y equidad de género en América Latina

LAÍS ABRAMO
Editora



CAPÍTULO IV

Costos laborales y reproducción social en América Latina

*Laís Abramo
Rosalba Todaro*

A. INTRODUCCIÓN

En diversas esferas es muy frecuente la idea de que las diferencias de remuneración de las mujeres respecto de los hombres serían el resultado de la necesidad de compensar los mayores costos que las empresas deberían enfrentar para contratarlas y que se originarían en normas protectoras especiales contempladas en la legislación laboral, referidas principalmente a la maternidad y al cuidado infantil (licencia maternidad, horario especial para la lactancia, protección contra el despido, disponibilidad de guarderías infantiles y permisos para el cuidado de los hijos enfermos). Otros problemas, relacionados con las responsabilidades domésticas y familiares, que todavía son asumidas casi exclusivamente por las mujeres, son considerados también factores adicionales de costos; entre ellos, una supuesta mayor tasa de ausentismo de la mujer y una menor disponibilidad que el hombre para trabajar horas extras o en turnos, viajar o capacitarse.

Esos argumentos pretenden justificar las menores remuneraciones que reciben en promedio las mujeres en comparación con los hombres. Se afirma, en muchos medios, que estas diferencias no serían consecuencia de una actitud discriminatoria, sino de la necesidad de compensar los supuestos mayores costos laborales que tendrían las empresas al contratar a una mujer.

Aunque se trata de nociones muy reiteradas entre quienes toman la decisión de contratar una mujer, promoverla, invertir en su formación técnica y profesional, o de no hacerlo, no están basadas en antecedentes estadísticos. En América Latina, en general, se carece de cifras desagregadas por sexo relativas a los costos de trabajo, enfermedades y accidentes profesionales, ausencias y licencias, o éstas no se encuentran disponibles.

B. COSTOS LABORALES SEGÚN SEXO EN AMÉRICA LATINA

En América Latina se carece de cifras desagregadas por sexo relativas a varios de los factores que pueden incidir, directa o indirectamente, en los costos laborales, o bien, éstas no se encuentran disponibles de manera regular. A pesar de ello y con anterioridad al inicio de la investigación que se presenta en este capítulo,¹ se han realizado en Chile algunos estudios exploratorios, que permitieron demostrar la necesidad de profundizar el análisis de los costos laborales por sexo. El primero de éstos se realizó en 1995, en el marco del proceso de preparación de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, celebrada en Beijing, y de la implementación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, elaborado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Su objetivo era efectuar una prueba sobre la posibilidad de una medición directa en las empresas de los costos laborales diferenciados por sexo y lograr una primera aproximación sobre la magnitud del problema analizado (Todaro, 1996).

Posteriormente, este primer estudio fue ampliado con el propósito de abarcar un mayor número de casos y profundizar el examen del tema (Todaro y Lerda, 1996; Lerda y Todaro, 1997).

Los resultados de ambos estudios indicaron varios aspectos que debían ser considerados: (a) la dificultad de obtener la información de las empresas, debido, básicamente, a que muchas no disponen de los registros estadísticos referidos a los diversos componentes de los costos y remuneraciones de los trabajadores, desagregados por categoría ocupacional y por sexo; (b) la renuencia, en muchas empresas, a entregar este tipo de información; (c) a pesar de lo anterior, fue posible obtener datos de algunas de ellas y demostrar la factibilidad de estudios de esta naturaleza; (d) la necesidad de analizar también, además de las cifras pertinentes sobre los distintos componentes de los costos laborales de hombres y mujeres, las percepciones que tienen los empresarios y ejecutivos respecto de esos temas, a partir de la constatación de que, finalmente, una parte importante de las decisiones de contratación y la definición de sistemas y niveles de remuneración, oportunidades de promoción y capacitación dependen de esas mismas percepciones (Abramo y Todaro, 1998).

Por otro lado, con la experiencia de diversos estudios sobre costos laborales a nivel latinoamericano, aunque sin incluir la dimensión de género (Tokman, Martínez y otros, 1997; Tokman y Martínez, 1999), y con los antecedentes señalados, la OIT decidió abordar el tema realizando, entre 2000 y 2001, una investigación en cinco países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay) sobre los costos laborales asociados a la utilización de

1. Este texto es una versión sintética del capítulo I “Costos laborales y reproducción social: Análisis comparativo de cinco países latinoamericanos”, en Abramo y Todaro (2002).

mano de obra masculina y femenina. El estudio se propuso generar cifras y datos objetivos sobre dichos costos, con el propósito de contribuir a una mejor comprensión del asunto, la pertinencia de los factores incluidos en su medición y determinar su papel en la competitividad de las empresas. De esta manera se pretendió aportar al diseño de políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y a un reparto más equitativo de la responsabilidad que le cabe a distintos actores institucionales y sociales (incluidas las familias y el equilibrio entre sus miembros) sobre la reproducción biológica y social.²

Para el análisis de los costos laborales, en este estudio se tomaron en consideración las siguientes variables: salarios, aguinaldos, licencias de maternidad, guarderías infantiles, el tiempo de trabajo destinado a la lactancia, seguro de accidentes de trabajo, las ausencias por enfermedad, indemnizaciones por despido y capacitación. Algunas de ellas son habitualmente incluidas en los estudios de costos laborales, mientras que otras amplían las variables usadas con más frecuencia en su determinación. En general, estos factores son mencionados, aunque no cuantificados, solamente cuando se discuten los costos del trabajo de las mujeres, en la medida en que se les atribuye la responsabilidad de la reproducción. En los estudios de costos laborales realizados con anterioridad en América Latina, que no diferencian entre trabajadores y trabajadoras (aunque toman como conjunto a los hombres y a las mujeres), no se incluyen los factores mencionados, aunque estos se encuentran presentes, en la medida en que, en todos los países, al menos el 35% de la fuerza de trabajo está constituida por mujeres. Es como si, en el caso de no diferenciar por sexo a los trabajadores, estos fueran solamente hombres, y aquellos factores de costos atribuidos a las mujeres no tuvieran ninguna incidencia.

La introducción del análisis de género trae a consideración nuevos elementos en este debate, entre ellos el que se refiere a la pertinencia de las variables consideradas en el cálculo de los costos laborales, lo que replantea el problema de sobre quién recae la responsabilidad de la reproducción, tanto en términos de género como de los actores económicos involucrados (personas, familias, empresas, Estado). La pregunta que surge es si los costos derivados de la maternidad y del cuidado de las personas deben ser considerados como costos laborales, tal como sucede actualmente para el caso de las mujeres trabajadoras. El supuesto implícito vigente en la interrogante es que estos costos no existen cuando las mujeres no se incorporan al trabajo fuera del hogar. Pero lo que en realidad sucede es que, en estos casos, los costos mencionados son absorbidos por el trabajo no mercantil de las mujeres, así como por el salario masculino que, en el supuesto del “hombre proveedor”, tendría que cubrir los costos de la reproducción y el cuidado de la familia.

2. Los resultados de estos estudios están publicados en Abramo y Todaro (2002).

Los temas tratados en esta investigación se relacionan, entonces, con la discusión más general de cuáles serían los costos de la reproducción biológica, social y de la fuerza de trabajo que deben ser considerados como costos laborales, en el contexto actual de grandes cambios en la configuración de la familia y del mercado de trabajo. Entre estos cambios se destacan, por su vinculación con la discusión propuesta, el fuerte aumento de la participación económica y laboral de las mujeres, así como transformaciones no menores en las relaciones de género en lo que se refiere al reparto de responsabilidades en el sustento de la familia y en la reproducción social en general.

La finalidad del presente estudio es contribuir a replantear la discusión sobre la materia en un terreno más objetivo. Si los resultados de los estudios indicaran que los costos de emplear mujeres *no son superiores* a los de ocupar hombres, se estaría contribuyendo a cuestionar la suposición habitual de que los costos laborales de las trabajadoras son superiores a los de los trabajadores. Esto, a su vez, remitiría a preguntarse quiénes están asumiendo aquellos costos ligados a la reproducción que existen necesariamente en toda sociedad, pero que no son contabilizados monetariamente. También contribuiría a descartar la hipótesis de que los menores salarios de las mujeres se explicarían por sus mayores costos no salariales. Similares conclusiones podría arrojar una leve superioridad de los costos laborales femeninos que resultaran de la medición.

Si, por el contrario, se estableciera que los costos del trabajo de las mujeres *son superiores* y están vinculados con el papel que ellas desempeñan en la reproducción de la sociedad, el estudio entregaría importantes antecedentes para el análisis de la forma cómo se asumen y distribuyen los costos de la reproducción que existen en las sociedades actuales. También podrían aportar al debate criterios para la definición de políticas públicas y empresariales más equitativas y que mejoren la eficiencia de la organización del trabajo.

Los resultados de la investigación suscitan, entonces, dos preguntas centrales: ¿Cuáles son efectivamente las variables a utilizar en el cálculo de los costos laborales y cuáles deberían ser descartadas? Por otro lado, ¿quién asume los costos que acarrea la reproducción biológica y social? A modo de ejemplo: ¿Los costos de la maternidad deben ser considerados costos laborales de las mujeres? ¿Cuáles costos ligados a la reproducción están relacionados efectivamente con el trabajo, ya sea de mujeres o de trabajadores de ambos sexos? Y en el caso de aquellos costos que sí se relacionan con el trabajo, ¿quién debería asumirlos?

El universo considerado en la investigación abarcó asalariados de ambos sexos del sector privado, excluyendo el servicio doméstico.³ Se realizaron cálculos y estimaciones basados en cifras oficiales (demográficas y

3. En Chile los datos se refieren al conjunto de los asalariados del sector público y del sector privado.

ocupacionales) y, cuando estaban disponibles, se utilizaron registros relativos a la licencia por maternidad. Asimismo, en Chile y en México se efectuaron encuestas especiales a 135 establecimientos de la industria y comercio, y a otros nueve del sector financiero y servicios. En Argentina, Brasil y Uruguay se llevaron a cabo estudios en un grupo más limitado de empresas.

Para el propósito de los cálculos, en esa etapa del estudio se incluyeron únicamente aquellos costos derivados de las respectivas legislaciones nacionales. Se descartaron otros posibles componentes de los costos, resultantes de los procesos de negociación colectiva o de políticas especiales de recursos humanos aplicadas en algunas empresas. En esto se hicieron ciertas excepciones, como en el caso de la aplicación de la ley de cuidado infantil en Argentina que, por no estar reglamentada, sólo se aplica en algunas empresas, a través de iniciativas gerenciales o negociación colectiva: en este caso se realizó una indagación en los convenios colectivos de trabajo, con el objetivo de estimar la incidencia de los costos asociados a ese beneficio.

Además de los *costos salariales directos* de trabajadores de ambos sexos, se consideraron también los *costos salariales indirectos* (por ejemplo, el decimotercer salario anual, vacaciones y otras remuneraciones) y los *costos no salariales* (entre ellos, las contribuciones del empleador a la seguridad social, aquellos relacionados con despidos y contrataciones así como con accidentes y enfermedades del trabajo). A la vez, se prestó atención preferente a los costos no salariales de la protección a la maternidad y el cuidado infantil.⁴

Los resultados de la investigación indican que los costos monetarios directos para el empleador asociados a la contratación de una mujer *son muy reducidos*: representan menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres.

C. LOS COSTOS DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS ASOCIADOS A LA MATERNIDAD Y AL CUIDADO INFANTIL

1. La licencia por maternidad

El primer factor que suele ser asociado a un supuesto mayor costo de la mano de obra femenina con relación a la masculina es la licencia por maternidad.

4. El cálculo del costo anual de cada prestación resultó de multiplicar la frecuencia esperada de casos en un año por la duración promedio de cada prestación y por el costo monetario por caso o período. El resultado de ese cálculo fue relacionado con la masa salarial femenina anual (de las asalariadas registradas o que son acreedoras de los correspondientes derechos) para determinar su magnitud respecto a esta variable. Así se logró determinar el costo adicional que representan estas prestaciones cuando es contratada una mujer. Se consideró solamente el costo adicional a cargo directamente del empleador, referente a las trabajadoras registradas, o con el tipo de contrato que les concede el derecho de recibir las prestaciones o beneficios considerados en el estudio.

En los cinco países considerados en el estudio, esta licencia tiene una duración que parte de 12 semanas (Argentina, México y Uruguay), sube a 16 en Brasil y llega a 18 en Chile. El Convenio de Protección a la Maternidad (183, 2000) de la OIT establece al respecto un mínimo de 14 semanas.

Las legislaciones nacionales de los países estudiados establecen que, mientras se encuentran acogidas a la licencia mencionada, las mujeres deben recibir la totalidad de sus salarios, cuya forma de cálculo varía por países. El Convenio 183 de la OIT estipula que, durante la licencia por maternidad, las asalariadas deben recibir por lo menos dos tercios de sus remuneraciones habituales; asimismo, recomienda revisiones periódicas de la legislación nacional, con el objetivo de elevar esta proporción.

El estudio evidencia, en primer lugar, una baja incidencia anual de embarazos y, por tanto, de licencias por maternidad y de las otras prestaciones asociadas a ella entre las trabajadoras asalariadas. Esto refleja la tendencia a la reducción de la tasa de fecundidad de las mujeres en los países analizados, más pronunciada entre las mujeres que integran la fuerza de trabajo. En una escala ascendente, la incidencia de asalariadas embarazadas al año⁵ parte en el 2.8% en Argentina, sigue con un 3% en Brasil, un 4.5% en Chile, un 5.9% en Uruguay, y culmina con el 7.5% de México. Si se realiza el cálculo considerando solamente el segmento de mujeres en edad reproductiva (de 20 a 40 años), como es de esperarse, los porcentajes de asalariadas que utilizan la licencia por maternidad aumentan: alcanzan el 3.1% en Argentina, un 3.4% Brasil, un 5% en Chile, un 7.7% en Uruguay, y un 8.4% en México.

El principal factor que explica que los costos adicionales asociados a la protección de la maternidad sean tan reducidos no es de orden demográfico, sino que está relacionado justamente con el carácter de la legislación protectora de la maternidad existente en estos cinco países. La legislación establece que las prestaciones monetarias asociadas a la maternidad (o sea, el pago de sus remuneraciones durante la licencia por maternidad) no sean financiadas directamente por los empleadores, sino mediante fondos públicos (en el caso de Chile), o la seguridad social (Argentina, Brasil, México y Uruguay). Por tanto, el costo directo del salario por maternidad no recae sobre los empleadores que contratan trabajadoras del sexo femenino. En Argentina, Brasil y Uruguay, los recursos necesarios para otorgar esta prestación provienen de cuotas pagadas por los empleadores a la seguridad social, mientras que en México se cubren de manera tripartita, mediante cuotas empresariales, de los trabajadores y un subsidio estatal. En los cuatro casos, los aportes empresariales no se encuentran asociados ni con el número ni con la edad de las mujeres que contrata cada empleador, sino que son efectuados por todos los empleadores, cuyos trabajadores están inscritos en la seguridad social, incluidos aquéllos que no

5. Se determinó según los registros disponibles, o se estimó a partir de la combinación de cifras demográficas y ocupacionales.

tienen mujeres en su nómina. Por consiguiente, el costo directo del salario por maternidad no incide diferencialmente en los costos laborales de hombres y mujeres (ver cuadro 1). Tal forma de financiamiento busca asegurar un valor esencial: la protección de la mujer frente a una posible discriminación laboral por razones de maternidad, en el espíritu de los Convenios de la OIT de Protección a la Maternidad.

En cuatro de los cinco países analizados (Argentina, Brasil, México y Uruguay), la seguridad social financia también la atención médica a la trabajadora durante el embarazo y el parto. El costo de esta prestación se financia de la misma forma que el salario por maternidad. En Chile, a su vez, dicha atención médica se otorga a través del sistema de salud, que es financiado directamente por el aporte de las trabajadoras afiliadas al sistema público o al sistema privado.

Por otro lado, aunque las prestaciones monetarias asociadas a la licencia por maternidad no impliquen costos directos para el empleador que contrata una mujer, ellas igualmente significan un costo, que es financiado en la forma ya indicada: con recursos directos del Estado (Chile) o de la seguridad social, con los aportes de los empleadores (Argentina, Brasil y Uruguay) o en forma tripartita (México). El cálculo del “costo social” de la licencia por maternidad arroja los siguientes resultados: los beneficios monetarios recibidos por las trabajadoras durante la licencia por maternidad ascienden a menos del 2% de la masa salarial femenina registrada en cada país: 0.7% en Argentina, 1.11% en México, 1.47% en Uruguay, 1.68% en Chile y 1.73% en Brasil. Como porcentaje de la masa salarial total de asalariadas (con y sin contrato o registro), estos

Cuadro 1 Países seleccionados de América Latina: Sistemas de financiamiento de las prestaciones y beneficios de maternidad y cuidado infantil

Prestaciones y beneficios	Argentina	Brasil	Chile	México	Uruguay
Salario por maternidad	Seguridad social (aporte de empleadores)	Seguridad social (aporte de empleadores)	Estado, a través de fondo público	Seguridad social (aporte tripartito)	Seguridad social (aporte de empleadores)
Atención médica al embarazo y al parto	Seguridad social (aporte de empleadores)	Seguridad social (aporte de empleadores)	Sistema de salud (aporte de trabajadoras)	Seguridad social (aporte tripartito)	Seguridad social (aporte de empleadores)
Salas cuna	Empleador	Empleador	Empleador	Seguridad social (aporte de empleadores)	No existe

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de la legislación laboral en los cinco países.

Cuadro 2 Países seleccionados de América Latina: Costo social de las prestaciones y beneficios de maternidad y cuidado infantil (porcentajes)

Costos respecto de	Argentina	Brasil	Chile	México	Uruguay
Masa salarial femenina registrada	0.70	1.73	1.68	1.11	1.47
Masa salarial total de asalariadas (con y sin contrato)	0.56		1.50	1.02	1.06
Masa salarial del conjunto de asalariados registrados, hombres y mujeres	0.22	0.64	0.43	0.33	0.58

Fuente: Elaboración OIT.

costos representan, 56% en Argentina, 1.5% en Chile, 1.02% en México y 1.06% en Uruguay. A su vez, como porcentaje de la masa salarial del conjunto de asalariados registrados, hombres y mujeres, éstos representan 0.22% en Argentina, 0.64% en Brasil, 0.58% en Uruguay, 0.43% en Chile y 0.33% en México (ver cuadro 2).

2. Los servicios de guardería infantil o sala cuna⁶

Otro costo asociado a la contratación de mujeres es el de los servicios de cuidado infantil. En este aspecto se observan las mayores diferencias entre las legislaciones de los países estudiados. En Argentina, Brasil y Chile, la ley establece que los servicios de sala-cuna deben ser financiados directamente por los empleadores en aquellas empresas con un número mínimo de trabajadoras: 20 en el caso de Chile y 29 en Brasil. En Argentina la ley no está reglamentada por lo que, en la práctica, el beneficio no es obligatorio, aunque haya sido incorporado en algunas empresas a través de los procesos de negociación colectiva (Berger y Szretter, 2002; Rangel, 2001a).⁷ En México tienen derecho a las guarderías todos los hijos de trabajadores que cotizan en la seguridad social, mientras que en Uruguay no existe una legislación especial y el asunto tiene poca presencia en la negociación colectiva (Rangel, 2001b; Márquez, 2002).⁸

6. La denominación varía entre países.

7. Según Rangel (2001a), en el período 1996-1998, los servicios de guardería infantil estaban presentes en 39 convenios colectivos, en su gran mayoría (31) en el sector servicios.

8. En Uruguay, en el período 1996-2000, solamente ocho convenios colectivos registraban cláusulas relativas a las guarderías infantiles (Márquez, 2002).

También es variada la duración del beneficio. En Brasil se extiende hasta que el hijo tenga seis meses, en México se prolonga a los cuatro años y en Chile llega hasta los dos años (ver cuadro 3).

Esa legislación es aún muy insuficiente para atender a las necesidades de cuidado infantil de los hijos de trabajadoras en los países considerados (así como en la gran mayoría de los países latinoamericanos). El primer gran problema es que la normativa existente excluye de este derecho al conjunto de las trabajadoras de las microempresas y a muchas de las trabajadoras de las pequeñas empresas (ambas, por definición, tienen menos de 20 mujeres) que, en su conjunto, representan una elevada proporción de la mano de obra femenina en todos los países considerados. Éste es un factor muy importante en la limitación de las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, en especial de aquellas que provienen de familias de más bajos ingresos.

El segundo problema de envergadura es que el derecho a las guarderías continúa siendo asociado sólo a las mujeres trabajadoras y no al hijo indistintamente a través del padre o de la madre; es decir, los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, en el espíritu del Convenio 156 de la OIT. Este último factor, además de reforzar la desigual distribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, contribuye también a dificultar el acceso de las mujeres al empleo. En México, donde las normas son más avanzadas, ya que incluyen a todas las mujeres afiliadas a la seguridad social, independientemente del tamaño de las empresas en que trabajan o del número de mujeres por ellas contratadas, existen serios problemas de cobertura (Rendón, 2002).⁹

De esa forma, según la legislación actualmente vigente, las salas-cunas implican un costo directo para el empleador en Argentina, Brasil y Chile, que aumenta cuanto más se prolongue el beneficio y cuanto menor sea el número de trabajadoras requerido para otorgar el derecho, y con creciente riesgo de tener que afrontar el costo cuanto más elevado sea el número de trabajadoras

9. En ciertos países se están realizando actualmente algunos intentos de avanzar en la superación de estos problemas. En primer lugar, como se ha señalado, a través de la negociación colectiva se ha logrado garantizar el cumplimiento y la ampliación de los derechos legales, en muchos casos (aumentando, por ejemplo, el período de tiempo o la cobertura de los servicios de guardería). A nivel legal, en Chile fue aprobada, en 1995, una ley que extiende el derecho a la sala-cuna a las funcionarias de los centros comerciales, independientemente del tamaño del establecimiento en el que trabajen. Además, la reforma de la ley cambió el límite mínimo de 20 trabajadoras por establecimiento a 20 por empresa, ampliando sustancialmente la cobertura en aquellas empresas con varias plantas o sucursales. En diciembre de 2001 el Senado aprobó un proyecto de ley que extiende el mismo beneficio a todos los centros industriales y de servicios que tienen una administración común (garantizando así el derecho a todas las mujeres que trabajan en pequeños establecimientos al interior de ese centro); está prevista para 2002 la votación de otro dispositivo del mismo proyecto que amplía el beneficio de la sala cuna a los trabajadores hombres, tal como sucedió recientemente en Paraguay.

Cuadro 3 América Latina: Países seleccionados. Legislación de protección a la maternidad y al cuidado infantil

	Argentina	Brasil	Chile	México	Uruguay	OIT
Licencia de maternidad (semanas)	12	16	18	12	12a	14
Monto del salario durante la licencia (maternidad)	100%	100%	100%	100%	Promedio últimos 6 meses	Mínimo 2/3
Prestaciones médicas durante el embarazo y el parto	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Prohibición del despido durante el embarazo, la licencia y un período de reintegro al trabajo	Hasta 7.5 meses después del parto	Hasta 5 meses después del parto	Hasta un mes después del fin de licencia	No está reglamentado específicamente en ley; la legislación laboral protege a trabajadores de ambos sexos contra el despido injustificado	Protección relativa (indemnización correspondiente a 6 meses de sueldo en caso de despido)	Excepto por razones no vinculadas al embarazo, parto y lactancia, con prueba a cargo del empleador
Protección a la salud de la mujer embarazada y su hijo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Horario de lactancia (una hora diaria) sin perjuicio del salario	Hasta que el hijo tenga un año	Hasta que el hijo tenga 6 meses	Hasta que el hijo tenga 2 años	La ley no especifica la duración. En los contratos colectivos el período varía de 6 meses a un año	Hasta que el hijo tenga 6 mesesb	Según la legislación nacional
Derecho a sala cuna	Ley no reglamentada	Hasta que los/as hijos/as cumplan 6 meses	En empresas con 20 y más mujeres	Todos los hijos (de 43 días a 4 años) de trabajadoras que cotizan en la seguridad social	No hay legislación	No incluye
Licencia para la madre y el padre para el cuidado del niño enfermo	No	No	Sí	No	No	No incluye

Fuente: OIT (2000). Elaboración OIT sobre la base de la legislación laboral en los cinco países.

a/ Existe también un día de permiso al año para la prevención del cáncer génito-mamario.

b/ Por convenio colectivo, en el sector bancario es media jornada durante seis meses.

contratadas.¹⁰ En México, en cambio, este servicio es proporcionado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) y financiado mediante el mismo mecanismo existente en los casos de la asistencia médica y del salario recibido por la mujer durante la licencia por maternidad. Debido a eso, no implica un costo adicional para el empleador que decide contratar a una mujer. Esto explica que México tenga los menores costos laborales directos vinculados a la protección de la maternidad y el cuidado infantil entre los cinco países analizados. En el caso de Uruguay, como ya se ha señalado, el beneficio no está previsto en la legislación y tampoco en la negociación colectiva de manera significativa. Por tanto, no representa un costo a ser considerado en el cálculo.

Según los resultados de la investigación, los gastos relacionados con el derecho a la sala-cuna son el principal componente de los costos directos de contratación de una mujer para los empleadores de Argentina y Chile. Aun así, se trata de costos reducidos: respectivamente, representan el 0.8% y el 1.2% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras; en Brasil, alcanzan a 0.3%.

3. Derecho a la lactancia

La legislación de los cinco países analizados establece el derecho de la mujer de realizar dos interrupciones diarias en su jornada de trabajo, de media hora cada una, para amamantar a su hijo. El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, remunerado. La duración del beneficio varía según los países. En Brasil y Uruguay se extiende hasta que el hijo tenga seis meses, un año en Argentina y en Chile, hasta los dos años.¹¹ En México, como la legislación no establece la duración del beneficio, en los contratos colectivos se negocian períodos de seis meses a un año. El Convenio 183 de la OIT también establece un horario de lactancia, considerado como tiempo de trabajo y remunerado en tanto tal, durante un período que debe ser definido por la legislación nacional.

Sin embargo, la observancia del derecho a la lactancia presenta diversos problemas en los cinco países y, en rigor, tiende a cumplirse sólo en los casos en que existe una sala cuna en el mismo establecimiento de trabajo, ya que la proximidad física facilita a la madre llegar hasta su hijo en la media hora prevista.

10. El costo real del beneficio, para cada empleador, depende también de cuántos niños lo usen. A partir de un cierto número de mujeres contratadas, el empleador es obligado a ofrecer el beneficio, siempre y cuando (y en la medida en que) sus trabajadoras tengan hijos en las edades definidas por ley y quieran acceder a éste. En muchos casos, las mismas mujeres optan por otras soluciones de cuidado infantil como, por ejemplo, dejar los hijos al cuidado de algún familiar o de una empleada doméstica. Si las trabajadoras no tienen hijos que cumplan esos criterios u optan por otra alternativa, podría, en el límite, no haber costo alguno para el empleador.

11. En este último país el derecho es más amplio que la lactancia y se refiere a la alimentación del hijo.

Debido a esta razón, en numerosas oportunidades simplemente se negocia una disminución de la jornada de la madre que está amamantando, en una hora al entrar o al salir del trabajo. En varios países la reducción horaria es bastante generalizada, en especial, entre las trabajadoras menos calificadas.

Durante el reciente proceso de revisión del Convenio 103 de la OIT (concluido en el año 2000), muchos de los representantes empresariales y algunos gubernamentales proponían la no inclusión de ese derecho en el nuevo convenio, argumentando justamente que implicaría un costo adicional en la contratación de las mujeres y que podría significar, además de problemas para las empresas, mayores limitaciones a sus posibilidades de inserción laboral. Por otro lado, la mayoría de los representantes de gobierno, los representantes de los trabajadores y de las agencias internacionales especializadas, tales como la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), defendían la posición contraria, argumentando sobre la enorme importancia de la lactancia para la salud física y mental de los niños y las madres. Como ya se ha señalado, el nuevo Convenio de Protección a la Maternidad (183, 2000) mantiene el derecho a la lactancia, tal como está establecido en el Convenio 103 y en la mayoría de las legislaciones nacionales de América Latina.

También en ese sentido, los resultados de la investigación de la OIT que se presentan en este libro pueden contribuir a situar en un terreno más objetivo la discusión en torno a la normativa y a las políticas públicas de protección a la maternidad y al cuidado infantil y, en un sentido más amplio, de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estos muestran que *el costo de ese beneficio es muy reducido para el empleador*: representa menos del 1% de la remuneración bruta mensual de las mujeres en los cinco países analizados: Brasil (0.8%), Chile (0.5%), Uruguay (0.2%), y Argentina y México (0.1% en cada país).

En el caso de Uruguay se registran dos particularidades importantes. En primer lugar, las trabajadoras del sector bancario han logrado obtener, a través de la negociación colectiva, el derecho de usar media jornada laboral para la lactancia durante seis meses a partir del nacimiento del hijo (4.5 meses después del fin de la licencia por maternidad). En segundo término, la legislación establece que todas las mujeres empleadas tienen un día de permiso anual para la prevención del cáncer génito-mamario. También este factor fue considerado en el cálculo de los costos directos para el empleador de contratación de las mujeres, y demostró ser exiguo, ya que representa el 0.3% de la remuneración bruta de las asalariadas.

4. Costos directos e indirectos de reemplazo de las trabajadoras

La investigación procuró determinar también la validez del argumento recurrente, según el cual son elevados los costos de sustitución de la mujer mientras dura la licencia maternidad. Como ya se señaló, esta licencia tiene

una duración que varía, en los cinco países estudiados, entre 12 y 18 semanas, y son solventados por el sistema de seguridad social o por el Estado, según el país.

Los resultados indican que los costos monetarios directos de reemplazo de las trabajadoras que usan esta licencia son muy reducidos. Representan menos del 0.1% de sus remuneraciones brutas: 0.06% en Argentina, 0.08% en Chile, 0.09% en Brasil y México, y 0.0% en Uruguay. En estos cuatro países, el cálculo incluye las vacaciones proporcionales al período trabajado que los empleadores deben pagar al trabajador reemplazante; en los casos de México y Brasil se suma al aguinaldo proporcional y, en este último país, a otras prestaciones, como el adicional por vacaciones y el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio.

Es factible que existan otros costos de reemplazo de la trabajadora que utiliza su licencia por maternidad, tales como gastos de selección y contratación, así como otros costos indirectos, de difícil medición, que pueden manifestarse en una eventual menor productividad del sustituto o en problemas de organización del proceso de trabajo en la empresa derivados del cambio de las trabajadoras. También pueden existir costos de entrenamiento y adaptación del reemplazante, que variarán según el cargo del que se trate. Pero no existe información confiable en uno u otro sentido para calcular o estimar adecuadamente los componentes indirectos de estos costos.

El estudio de Chile muestra que las licencias de corta duración no dan lugar a reemplazos y el trabajo se cumple de diferentes maneras, dependiendo del proceso productivo de que se trate, del tamaño del equipo, del período estacional, etc. El trabajo puede ser postergable o realizado por colegas. Cuando las licencias son de más larga duración, como en el caso de las licencias por maternidad, pareciera evidente que se requiere contratar a una persona de reemplazo. Pero esto no siempre sucede, como se detectó claramente en la encuesta realizada. En las empresas encuestadas en Chile, los días cubiertos por los contratos de reemplazo sólo alcanzan al 25% de los días utilizados en el mismo período por concepto de licencias pre y posnatales, lo cual es notoriamente bajo. La hipótesis de que el 75% restante se cubra con horas extraordinarias pagadas no está refrendada por la información de la misma encuesta.

Aunque parezca contradecir el sentido común, las empresas encuestadas declaran que los gastos que realizan con la contratación de reemplazantes y con el pago de horas extraordinarias no llegan al 26% de los salarios que dejan de pagar durante las licencias. Sin embargo, existe una variación importante por rama productiva, donde la menor proporción de diferencia entre lo que las empresas dejan de pagar y lo que gastan en las licencias se presenta en el comercio, seguido por los servicios, mientras que en la industria y el sector financiero el gasto se encuentra por debajo del 15% del ahorro en salarios. No se ha contado con información sobre producción y las ventas de las empresas en ese período que permitieran comprobar si el hecho de no sustituir a las trabajadoras con licencias afectó a la producción y si la decisión de no contratar

reemplazantes estaría relacionada exclusivamente con una menor demanda de bienes y servicios que producen y/o por “sobre *stock*”.

En los establecimientos mexicanos donde hubo suplencia, el monto de los gastos efectuados para reemplazar a las trabajadoras con licencia por maternidad fue semejante al monto de los salarios que se dejó de pagar a esas trabajadoras. En cambio, las suplencias de trabajadores con licencia por otras causas (principalmente enfermedades propias y accidentes de trabajo) implicaron un gasto adicional que fue del 29% en el caso de las licencias masculinas y del 5% en el de las femeninas. Esto se explica por el hecho de que las ausencias por maternidad se cubren básicamente mediante reemplazantes contratados en horario normal, mientras que las ausencias ocasionadas por otras causas, al ocurrir de manera inesperada, a menudo tienen que ser suplidas mediante el pago de horas extraordinarias, cuyo costo es, por lo menos, el doble del que se paga en horario normal.

En Argentina los resultados de los estudios de caso permiten decir muy poco al respecto, porque ese fue uno de los temas más deficientes en las respuestas de las empresas: solamente una entre las ocho estudiadas entregó la información tal como se la solicitaba. Otras dos proporcionaron información parcial y cinco no contestaron la pregunta. Aunque los datos cuantitativos son claramente insuficientes, el estudio da indicios significativos de las modalidades de reemplazo que utilizan las empresas. En dos de las empresas (de los sectores de energía e industria), casi todas las trabajadoras que salieron con licencia maternidad (un total de nueve) fueron reemplazadas. Un banco, que en el año 2000 registró 88 licencias por maternidad, declaró que cuenta con un *pool* de personas que realizan reemplazos y que, por tanto, no se hacen contratos especiales de sustitución para ese fin.

En Brasil también se constató que sólo una parte de las licencias por maternidad (36% del total de días) se cubre con la contratación de un sustituto. Las prácticas más comunes para cubrir las ausencias, prolongadas o no, de trabajadores de ambos sexos consisten en la distribución de las actividades de quien obtiene la licencia entre los demás funcionarios (lo que significa intensificar el trabajo de esas personas) y el recurso de las horas extras.

En síntesis, y como se puede observar en el cuadro 4, la suma de los costos asociados a la maternidad y al cuidado infantil representan una cifra inferior, en los cinco países analizados, al 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres, variando desde un 0.2% en México hasta un 1.8% en Chile. Lo que hace que esa cifra sea inferior en México y Uruguay es que, en esos dos países, los costos de la sala-cuna no son cubiertos directamente por el empleador que decide contratar a una mujer. En México, porque el servicio de cuidado infantil es proporcionado por la Seguridad Social y financiado por el conjunto de los empleadores que aportan al sistema y no sólo por aquéllos que emplean fuerza de trabajo femenina (tienen derecho a ese beneficio todas las mujeres aseguradas). En Uruguay, a su vez, no se registra ningún gasto de los empleadores vinculados al cuidado infantil, porque eso no está previsto en la legislación.

Cuadro 4 América Latina: Países seleccionados. Costos para el empleador relacionados con la protección a la maternidad y el cuidado infantil, 2000
(remuneración bruta mensual = 100)

	Argentina	Brasil	Chile	México	Uruguay
Remuneración bruta	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Costo de maternidad y cuidado infantil	1.0	1.2	1.8	0.2	0.5
Sala-cuna	0.8	0.3	1.2	0.0	0.0
Lactancia	0.1	0.8	0.5	0.1	0.2
Reemplazo	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
Permiso anual de prevención del cáncer génito-mamario	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
Costo promedio para el empleador	101.0	101.2	101.8	100.2	100.5

Fuente: OIT (2000). Elaboración OIT sobre la base de la legislación laboral en los cinco países.

En el cuadro 5 se presenta un resumen del conjunto de los costos laborales de cargo del empleador que fueron analizados en el estudio, para hombres y mujeres. Cada uno de los ítemes está expresado como proporción de su respectiva remuneración bruta mensual. No se consideran aquí las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres (las remuneraciones brutas de ambos fueron igualadas a 100).

Chile registra los costos más bajos para los empleadores, debido a que no existen aportes patronales a la seguridad social. Como se ha señalado, el pago de las remuneraciones de las trabajadoras durante las licencias por maternidad es cubierto por el Estado, con recursos del presupuesto nacional. Por otro lado, las licencias por enfermedad, así como los gastos médicos y de salud, se cubren por el sistema de salud que, a su vez, es financiado por los aportes de los trabajadores. Las enfermedades laborales y accidentes de trabajo se cubren con un seguro específico pagado por las empresas, lo que sucede también en los otros países. En el caso de México, si bien se identifica separadamente, el aporte por este concepto se realiza a través del sistema de seguridad social.

Los aportes patronales al sistema de seguridad social en México son los más bajos entre los países analizados. Posiblemente esto se debe a que el financiamiento de la seguridad social en ese país es tripartito, incluyendo también los aportes de los trabajadores y del Estado.

Hay grandes variaciones entre países también en otros gastos. Es posible que la disponibilidad de información y las formas de cálculo expliquen en parte este fenómeno. Sin embargo, también se deben a diferencias en las legislaciones que establecen a su vez beneficios de distinta naturaleza y magnitud.

En síntesis, se puede observar que, igualando las remuneraciones promedio de hombres y de mujeres (o sea, haciendo abstracción de que las remuneraciones promedio de las mujeres son inferiores a las de los hombres) tenemos una

Cuadro 5 Componentes del costo laboral a cargo del empleador, según sexo
(remuneración bruta = 100)

Componentes del costo	Argentina		Chile		México		Uruguay	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración bruta	100.0	100.0	100.00	100.00	100.0	100.0	100.0	100.0
Contribución de los empleadores a la seguridad social	17.90	17.90	–	–	8.78	8.78	17.9	17.9
Seguro de accidentes y enfermedades laborales	1.62	1.17	2.06	1.64	3.27	1.95	s/d	s/d
Contribución a la vivienda de los trabajadores	–	–	–	–	5.0	5.0	–	–
Indemnización por despido	4.70	4.70	0.42	0.31	3.5	3.1	s/d	s/d
Vacaciones	1.06	1.00	6.56	6.52	3.98	3.67	4.8	4.8
Aguinaldo obligatorio	8.33	8.33	–	–	2.7	2.6	8.3	8.3
Sala-cuna	–	0.8	0	1.27	–	–	–	–
Alimentación del hijo	–	0.1	0	0.48	–	0.09	–	0.22
Examen génito-mamario	–	–	–	–	–	–	–	0.28
Costo promedio para el empleador	133.61	134.00	110.25	111.17	127.23	125.19	131.0	131.5
Costo adicional de las mujeres	0.39		0.92		–2.04		0.50	

Fuente: Elaboración OIT.

Nota: Al hacer comparaciones entre países, se debe considerar que la información disponible y la forma de cálculo de los diferentes ítems pueden variar.

situación en la cual, en tres de los cuatro países para los cuales disponemos de datos, el monto adicional que representan sobre esas remuneraciones los costos laborales no salariales de las mujeres en comparación con los de los hombres son de 0.39% en Argentina, 0.50% en Uruguay y 0.92% en Chile (es decir, varían de aproximadamente 0.4 a 1%). En México, a su vez, los costos adicionales de los hombres son superiores a los de las mujeres (en un 2%). Eso se explica por dos factores: en primer lugar, y tal como se indicó, porque, en este país, los costos de la sala-cuna no son de cargo directo de los empleadores; en segundo lugar, debido a los costos relacionados a los seguros contra accidentes laborales, que son bastante superiores para los hombres en comparación con las mujeres.

Esas diferencias son reducidas y, en ningún caso, podrían explicar la persistencia de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres en América Latina. Según un estudio reciente de la OIT (2001), las mujeres reciben en promedio por hora trabajada 22% menos que los hombres, considerando el total de la ocupación.¹² Entre los asalariados (excluyendo el servicio doméstico), que son aquéllos que reciben las prestaciones y beneficios analizados en ese estudio, la brecha por hora trabajada es del 9%.

D. CONSIDERACIONES FINALES: EL CUIDADO ES UN RECURSO AGOTABLE

Los resultados de la investigación indican que los costos monetarios directos para el empleador asociados a la protección de la maternidad y al cuidado infantil son muy reducidos. Como ya se ha señalado, ellos representan, en los cinco países analizados, menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres (ver cuadro 4). Esto significa que constituye una noción infundada justificar, a partir de los costos de la protección a la maternidad y al cuidado infantil, la persistencia de una serie de mecanismos de discriminación hacia las mujeres en el trabajo. Entre éstos, la falta de iguales oportunidades de acceso al empleo, a la capacitación, a puestos de mayor responsabilidad y jerarquía, y las diferencias de ingreso con respecto a los hombres, que continúan siendo significativas, especialmente en los niveles superiores de escolaridad (OIT, 1999; OIT, 2001).

Como ya se ha señalado, la principal razón para que estos costos sean tan reducidos no es sólo de orden demográfico, aunque el número real de casos de licencia por maternidad (y de los otros beneficios a ella asociados) sea también muy inferior que aquel sugerido por otro estereotipo muy frecuente: que las mujeres en edad fértil estarían siempre prestas a embarazarse y, debido a eso, representarían un “riesgo” muy elevado para los empleadores que deciden contratarlas.

Al contrario de lo que sostiene el argumento que atribuye un supuesto mayor costo laboral de las mujeres a la existencia de normas protectoras de sus derechos, en especial los de maternidad, el estudio evidencia que la principal razón para que estos costos sean tan bajos para el empleador que decide contratar a una mujer reside exactamente en el ámbito de las políticas públicas y en el carácter de la legislación laboral existente en los cinco países bajo estudio (así como en la mayoría de los países latinoamericanos), que establece que los costos monetarios asociados a la maternidad no son financiados directamente por el

12. Cálculos realizados por la OIT basados en las estadísticas oficiales de los países. Esa cifra representa el promedio ponderado de 15 países que representan el 92% de la PEA no urbana de América Latina.

empleador, sino por fondos públicos (en el caso de Chile) y por los sistemas de seguridad social (en Argentina, Brasil, México y Uruguay). Además, las contribuciones de los empleadores para los sistemas de seguridad social, que incluyen los beneficios relacionados a la maternidad, son independientes del sexo y de la edad de los trabajadores que deciden contratar. Por tanto, para la contratación de una mujer, la licencia por maternidad representa un costo adicional nulo para los empleadores.

Los resultados de los estudios realizados indican que no son los empleadores los que sustentan los costos de la reproducción, y también que los menores salarios de las mujeres no están justificados por los supuestos mayores costos laborales a que darían lugar ellas. Estas afirmaciones, bastante frecuentes en diversos ámbitos, podrían ser, por ende, consideradas como mitos. Pero, tal como sucede corrientemente con los mitos, estos tienen una persistencia refractaria a muchos cambios objetivos, manteniendo una fuerte influencia en las prácticas sociales y, en este caso, en especial en las acciones de aquellos que deciden cuándo, cómo, para qué y en qué condiciones contratar a un hombre o a una mujer.

La existencia de políticas de financiamiento de las licencias por maternidad y de cuidado infantil, así como su carácter, son claves para eliminar (o reforzar) posibles factores de discriminación de las mujeres en el trabajo. El financiamiento de la licencia por maternidad por el Estado o por el sistema de seguridad social (como es el caso de los cinco países analizados y como lo recomiendan los Convenios de la OIT de Protección a la Maternidad) es un factor de gran importancia para reducir esa discriminación.

Pero existen otros costos que son asumidos directamente por las mujeres, tengan o no hijos. Es el caso de los costos de atención médica (incluyendo la atención a la maternidad), por ejemplo, en Chile. Además, en ese país los aportes que debe realizar el conjunto de las mujeres al sistema de salud previsional privado son más altos que los de los hombres (en una proporción que puede llegar hasta el 300%), debido justamente a la *eventualidad* (o el “riesgo”) de que ocurran embarazos y partos, así como a la suposición de que ellas incurren en una mayor frecuencia de licencias médicas. Al mismo tiempo, las mujeres sustentan la casi totalidad del trabajo de cuidado de las personas, lo que provoca desgaste físico y atenta contra sus oportunidades de desarrollo laboral.

Si bien la equidad de género es un objetivo fundamental en sí mismo para toda sociedad democrática, también es necesario analizarla en términos de su importancia para el desarrollo y la sustentabilidad económica y social. Esto lleva a plantear la necesidad de ampliar el ámbito del debate sobre los costos laborales de hombres y mujeres, para ubicarlo en el terreno de la reproducción social y de su relación con el tema de la competitividad de una forma que no ha sido abordada en los estudios de los costos laborales hasta ahora disponibles en América Latina.

Los costos de la reproducción biológica, así como aquellos relacionados con la responsabilidad y el trabajo de cuidado de las personas, asignados a las mujeres y ubicados en el ámbito no mercantil, son tomados como un dato en la

economía convencional y considerados equivalentes a que fueran bienes gratuitos entregados por la naturaleza. Esto significa que esas actividades no son reconocidas en términos económicos y son poco valoradas socialmente.¹³ En consecuencia, tampoco se reconoce el esfuerzo que esas actividades significan para las mujeres, el que se potencia, por un lado, debido a la falta de infraestructura y de servicios públicos, comunitarios y sociales a través de los cuales esta carga pudiera ser socialmente distribuida en forma más equitativa; por otro, debido a la precariedad de los avances que se observan en el sentido de una distribución más equilibrada de esas tareas entre hombres y mujeres en el ámbito familiar.

La tensión provocada por la necesidad de conciliar ese esfuerzo con las crecientes exigencias derivadas de la mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo, y en la esfera pública en general, ha originado cambios en el comportamiento reproductivo de las mujeres, que tienen importantes repercusiones demográficas y sociales. La postergación de la maternidad o la opción por no tener hijos son algunas de las manifestaciones de ese tipo de comportamiento.¹⁴ “El cuidado es un recurso natural en vías de extinción” es la frase acuñada por la economista Nancy Folbre¹⁵ para llamar la atención sobre la resistencia de las mujeres a seguir asumiendo los costos de la reproducción y sobre las consecuencias sociales de ese comportamiento, que alcanza una escala preocupante en algunos países europeos.

Considerar el papel de las mujeres en la reproducción como dato incuestionable llevaría a apoyar la afirmación de un grupo de empleadores, quienes señalan que las mujeres “son más caras”, porque, aunque los costos laborales monetarios de las trabajadoras por unidad de trabajo no sean más altos, los costos por unidad de producto lo serían debido al impacto en la productividad de sus responsabilidades extralaborales. Este efecto se produciría,

13. Esa desvalorización se proyecta sobre las ocupaciones mayoritariamente desempeñadas por mujeres en el mercado de trabajo, también asociadas a las funciones de cuidado, y vistas como extensiones de los “talentos”, habilidades y predisposiciones naturales de las mujeres (servicio doméstico, parvularias, profesoras de la enseñanza básica, enfermeras, etc.). Ese mecanismo se encuentra en la base de la persistencia y reproducción de la segmentación ocupacional, que, a su vez, tiene fuerte incidencia en la manutención de importantes diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.

14. Sería importante estudiar el efecto de ese tipo de opción sobre la salud reproductiva de la mujer. La postergación de la maternidad a partir de un determinado punto puede, evidentemente, provocar diversos disturbios reproductivos e impedir o dificultar el embarazo en el momento en que la mujer (o la pareja) deciden, finalmente, tener un hijo. Sin tener datos sistemáticos a ese respecto, es posible afirmar que la frecuencia de ese tipo de problema está aumentando significativamente, en especial, en un segmento de mujeres más escolarizadas y con proyectos profesionales más definidos.

15. Discurso inaugural de la Conferencia de la International Association for Feminist Economics (IAFFE), celebrada en Oslo en 2001. En su último libro, esta autora desarrolla la idea de la interdependencia y conflicto entre la *mano invisible*, representando el mercado, y el *corazón invisible*, representando el cuidado de las personas (Folbre, 2001).

por un lado, por la menor disponibilidad de las mujeres para realizar actividades fuera de horarios normales, restringiendo la flexibilidad que las empresas requieren; y, por otro, debido a las ausencias no programadas para el cuidado de hijos y otras personas enfermas, no respetando, esta vez, las rigideces que las empresas demandan. También se supone que el mayor desgaste físico y emocional que enfrentan las trabajadoras debido a la cantidad y la diversidad de actividades que deben realizar tendría consecuencias sobre su salud física y mental, afectando negativamente su desempeño laboral.

Esta situación conduce, primero, a la necesidad de detectar si, efectivamente, tales factores se encuentran presentes y, al mismo tiempo, a realizar una discusión más general sobre el problema de cómo medir la productividad. En segundo lugar, también incita a preguntarse y a analizar cuáles serían las medidas adecuadas para aumentar la productividad, conociendo de mejor manera los factores que estarían atentando contra ella.

La falta de información atentaría contra la posibilidad de avanzar claramente en el primer aspecto señalado. Asimismo, renueva la demanda de información estadística permanente y confiable, desagregada por sexo sobre los costos laborales, así como respecto de materias relacionadas, tales como ausentismo, licencias, enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

En cuanto al segundo aspecto mencionado, cabe señalar que no existe un procedimiento que permita medir la *productividad de las mujeres* de manera específica, ya que la productividad del trabajo de cualquier individuo o grupo de individuos siempre depende del proceso y del contexto en el que están insertos. Además, tampoco sería posible establecer una comparación entre hombres y mujeres en ese aspecto, puesto que, en general, ellos no desarrollan las mismas actividades al interior de una empresa y tampoco existen empresas totalmente femeninas o totalmente masculinas con las mismas características (tamaño, nivel tecnológico, estilo de gestión, tipo de actividad productiva) que pudieran ser comparadas. Por esto, en general, las opiniones en esa materia reemplazan la falta de conocimiento con las *imágenes de género* dominantes, o con las conclusiones derivadas de alguna experiencia particular. En todo caso, los nuevos paradigmas y procesos productivos consideran una definición sistémica de la productividad que va más allá de un cálculo preciso de operaciones definidas en términos individuales (Zarifian, 1997). Esto torna cada vez más complejo (y al mismo tiempo insuficiente) la definición de la productividad de cada individuo en particular, o el aporte específico de un individuo, o categorías de ellos, a la productividad global de la empresa, sin considerar esos factores más sistémicos (Abramo y Todaro, 1998).

A su vez, sin entrar en consideraciones de género, Tokman y Martínez (1999) plantean la imposibilidad de enfrentar el desafío de la competitividad sólo con ajustes en el mercado de trabajo o con políticas cambiarias que únicamente tendrán efecto en el corto plazo. Lograr la disminución de los costos del trabajo a través de la flexibilidad laboral es un proceso que tiene un límite, ya que ésta tiene consecuencias en el empleo, en los salarios y en las condiciones

de trabajo, que pueden desencadenar efectos negativos en esa misma productividad. Por tanto, es necesario implementar innovaciones tecnológicas y modernizar los procesos de producción y de trabajo, de modo que tomen en cuenta el desarrollo de los recursos humanos y de las relaciones laborales.

Esto es especialmente importante si se considera la necesidad de introducir una perspectiva de género, en una sociedad en la que tienden a diluirse los límites entre lo público y lo privado.

Los cambios en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la familia, así como las expectativas y necesidades económicas y culturales que se multiplican en la sociedad actual, entran en contradicción con la organización del trabajo predominante. Se sigue partiendo del supuesto de la existencia de una división sexual del trabajo no mercantil, que supone que hay siempre una mujer disponible en el hogar para las tareas del cuidado, lo cual coloca a las mujeres en la categoría de “trabajador anómalo”, y ubica al hombre como el trabajador “normal”. A su vez, ese paradigma de “trabajador normal” es extremadamente parcial y disociado, ya que supone un individuo que carece de una vida personal de la que preocuparse fuera del trabajo remunerado y que, por ende, tiene una disposición total para éste y ninguna posibilidad ni necesidad de realizar cualquier tipo de trabajo, esfuerzo o dedicación en el ámbito de la familia.

De lo anterior se deduce que no sólo se requiere una redistribución entre los sexos del trabajo de reproducción y cuidado de las personas, sino que también es necesario que en el ámbito laboral se tome en cuenta la vida extralaboral de los individuos, incorporando esta dimensión en el rediseño de los procesos de trabajo y en las políticas de recursos humanos, tanto para las mujeres como para los hombres. Esto podría repercutir positivamente en la productividad del trabajo y también en la disminución de costos monetarios directos asociados a la salud, como demuestran estudios realizados en algunos países.¹⁶

En primer lugar, es conveniente que en las empresas se pueda asumir una perspectiva que les permita revisar los estereotipos de género. Por ejemplo, es necesario analizar el comportamiento respecto del uso del tiempo total de los trabajadores y su relación con el tiempo de trabajo. El hecho de que las mujeres no puedan extender su jornada las incita a intensificar su trabajo durante el horario regular y a recuperar el trabajo no realizado durante las ausencias para cumplir con obligaciones familiares. Esto depende del tipo de trabajo que desempeña y de la flexibilidad que disponga: no es lo mismo, por ejemplo, el trabajo de una empleada de comercio que debe abrir el local a una hora determinada, que el de una empleada administrativa, cuyo trabajo se acumula y puede ser compensado en otro momento.

16. El médico brasileño Rudi Facci, experto en medicina del trabajo, indica en su libro *Estrés y trabajo* que cada trabajador que sufre de estrés representa un costo directo e indirecto de US\$ 2 000 anuales, cifra que viene creciendo cada cinco o seis años. Los costos se relacionan con el ausentismo, la pérdida de tiempo y errores profesionales, entre otros (*El Diario*, Santiago, 17 de abril de 2002).

Facilitar la vida extralaboral de los trabajadores de ambos sexos también puede depender de la organización de los procesos productivos que, en muchos casos, es posible rediseñar tomando en consideración las necesidades de flexibilidad de éstos, lo que adicionalmente contribuiría a la inclusión de los hombres en las actividades familiares sin perjudicar su imagen laboral.

La insatisfacción laboral de las trabajadoras, derivada de la falta de oportunidades de desarrollo de la carrera laboral, de la subvaloración de su trabajo asociada a características no laborales atribuidas al sexo de las personas y de las dificultades para mejorar su capacitación, ya sea por problemas de tiempo o de horarios o por estereotipos de género, también puede incidir negativamente en la productividad general de la empresa.

La reticencia de las empresas a invertir en capacitación por temor a perder esta inversión con la rotación de los trabajadores constituye también un factor de freno del crecimiento de la productividad que debería ser revisado.

Por último, es importante destacar que la productividad social incluye no sólo la reproducción biológica, sino la atención que se le presta a la generación siguiente en términos de la formación cultural y ciudadana acorde con las necesidades del desarrollo tecnológico y productivo, así como de consolidación de sociedades más democráticas. Se puede deducir, por tanto, que considerar las necesidades de la vida familiar y personal en las políticas de recursos humanos y en las políticas públicas es un factor importante de competitividad de los países.

Además de mostrar la necesidad de ampliar el ámbito de discusión del tema de los costos laborales, los resultados de la investigación que se presentan apuntan en cuatro direcciones concretas en relación con las políticas públicas y empresariales. En primer término, muestran la necesidad de mantener y fortalecer las legislaciones nacionales de protección a la maternidad y, especialmente, los actuales sistemas de financiamiento de los beneficios vinculados a ésta, como manera de evitar la discriminación de la mujer en el empleo por factores vinculados a su papel reproductivo. Un avance importante en este sentido sería la introducción de un sistema flexible de licencia/paternidad, en el cual el derecho a permiso con goce de sueldo íntegro para cuidar al hijo recién nacido pueda ser ejercido indistintamente por el padre o por la madre. Este derecho existe en los países nórdicos y algunos otros de la Unión Europea.

En segundo lugar, las conclusiones también señalan la conveniencia de mejorar y ampliar los servicios de cuidado infantil y financiarlos a través de un sistema que esté inspirado en los mismos principios de aquellos que buscan garantizar el carácter no discriminatorio de los beneficios médicos y monetarios relacionados con la maternidad. Adicionalmente, éstos debieran ser ampliados a los trabajadores con responsabilidades familiares de ambos sexos, en el espíritu del Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Un tercer aspecto se refiere a la importancia de que las estrategias de recursos humanos de las empresas incorporen entre sus objetivos la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal, que esté dirigida, explícitamente, a trabajadores de ambos sexos.

El cuarto aspecto a abordar se refiere a la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento que puede ser fundamental para garantizar la aplicación de la legislación de protección a la maternidad y el cuidado infantil, así como para ampliar los derechos consagrados en ella, introducir nuevos derechos e incidir en la orientación de las políticas de recursos humanos de las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L.; Todaro, R. 2002 *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- _____. 1998 “Género y trabajo en las decisiones empresariales”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 4, N° 7 (São Paulo, ALAST).
- Berger, S.; Szretter, H. 2002 “Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina”, en L. Abramo y R. Todaro (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- Folbre, N. 2001 *The invisible heart. Economics and family values* (New York, The New Press).
- Lerda, S.; Todaro, R. 1997 “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo”, en *Revista Sociología del Trabajo* N° 30 (Madrid, Siglo XXI de España Editores S.A.).
- Márquez, M. 2005 “Uruguay: Negociación colectiva y equidad de género”, en L. Abramo y M. Rangel (eds.) *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, OIT).
- OIT, 2001 *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*, N° 8 (Lima, OIT).
- _____. 2000 *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*, N° 7 (Lima, OIT).
- _____. 1999 *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*, N° 6 (Lima, OIT).
- Rangel, M. 2001a *Negociación colectiva y equidad de género en Argentina: Análisis de convenios colectivos en el período 1996-1999* (Santiago, OIT Proyecto Regional Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina), no publicado.
- _____. 2001b *Negociación colectiva y equidad de género en Uruguay: Análisis de convenios colectivos en el período 1996-1999* (Santiago, OIT Proyecto Regional Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina), no publicado.
- Rendón, T. 2002 “Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de México”, en L. Abramo y R. Todaro (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- Todaro, R. 1996 “Los costos laborales del trabajo de la mujer”, en SERNAM *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- Todaro, R.; Lerda, S. 1996 *Los costos laborales por sexo* (Santiago, SERNAM).
- Tokman, V.; Martínez, D. 1997 “Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero en América Latina”, en *Costos laborales y competitividad industrial en América Latina* (Lima, OIT).
- _____. (eds.) 1999 *Inseguridad laboral y competitividad: Modalidades de contratación* (Lima, OIT).
- Zarifian, P. 1997 “Por uma sociologia da confrontação (a propósito da interdisciplinaridade)”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 3, N° 5 (São Paulo, ALAST).